

## **Regeringens proposition**

**1982/83: 124**

**med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte;**

beslutad den 3 mars 1983.

Regeringen förelägger riksdagen vad som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll för den åtgärd eller det ändamål som föredraganden har hemställt om.

På regeringens vägnar

OLOF PALME

ANNA-GRETA LEIJON

### **Propositionens huvudsakliga innehåll**

I propositionen föreslås att riksdagen godkänner den av internationella arbetsorganisationen (ILO) antagna konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Genom propositionen ges riksdagen även tillfälle att yttra sig över den av ILO antagna rekommendationen (nr 166) i samma ämne.

Utdrag  
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL  
vid regeringssammanträde  
1983-03-03

**Närvarande:** statsministern Palme, ordförande, och statsråden I. Carlsson, Lundkvist, Feldt, Sigurdsen, Gustafsson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson, Rainer, Boström, Bodström, Göransson, Gradin, Dahl, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Thunborg

**Föredragande:** statsrådet Leijon

**Proposition med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte**

---

Genom sin anslutning till Nationernas förbund år 1920 inträdde Sverige som medlem av internationella arbetsorganisationen (ILO).

ILO:s beslutande församling – internationella arbetskonferensen – sammanträder i regel en gång per år. Ärenden på dagordningen kan enligt artikel 19 i organisationens stadga föranleda beslut antingen om internationella konventioner, avsedda att ratificeras av organisationens medlemmar, eller om rekommendationer, avsedda att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär som tillkommer en ratificerad konvention. Om beslutet är av mindre räckvidd eller huvudsakligen av formell innebörd, t.ex. då det gäller en begäran om utredning, brukar det ges formen av en resolution.

Varje medlem skall inom ett år (undantagsvis arton månader) från avslutandet av ett konferenssammanträde förelägga antagna konventioner och rekommendationer vederbörlig myndighet (i vårt land riksdagen) för lagstiftning eller andra åtgärder. Varje medlem har vidare skyldighet att underrätta internationella arbetsbyråns generaldirektör om de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla denna förpliktelse samt om vilka åtgärder som i övrigt har vidtagits.

*Internationella arbetskonferensens sextioåttonde möte* hölls i Genève den 2–23 juni 1982.

Sverige deltog på sedvanligt sätt med en fullständig delegation, dvs. två

regerings-, ett arbetsgivar- och ett arbetstagarombud samt ett antal experter.<sup>1</sup>

Arbetskonferensen antog år 1982 dels en konvention (nr 157) om upprättande av ett internationellt system för bibehållande av socialförsäkringsrättigheter, dels en konvention (nr 158) och en rekommendation (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ och dels ett protokoll till 1958 års konvention (nr 110) om anställningsförhållanden för plantagearbetare.

## 1 Konventionen om bibehållande av socialförsäkringsrättigheter

Internationella arbetskonferensen antog år 1935 en konvention (nr 48) om bevarande av pensionsrättigheter för flyttande arbetare. Konventionen utgjorde en milstolpe när det gällde att utveckla internationell rätt rörande social trygghet. Den kom att bilda utgångspunkten för många bilaterala och multilaterala konventioner.

Däremot har mycket få länder ratificerat själva konventionen, främst på grund av dess detaljerade och direkt bindande bestämmelser om beräkning och export av intjänade pensioner. Konventionen anmäldes i Sverige för riksdagen genom prop. 1936:15. Föredragande statsrådet ansåg sig inte kunna förorda ratifikation av konventionen eftersom en sådan skulle kräva en betydande förändring av den nyligen reviderade obligatoriska folkpensioneringen. Riksdagen anslöt sig till denna uppfattning. Sverige har inte heller senare kunnat ratificera konventionen.

I november 1979 beslöt ILO:s styrelse att på dagordningen för 1981 års konferens föra upp ämnet "Bibehållande av migrerande arbetstagares socialförsäkringsrättigheter". Tiden ansågs då mogen att revidera konventionen nr 48 i två riktningar, dels i riktning mot en reglering av samtliga socialförsäkringsgrenar, dels mot mera flexibla lösningar av de olika detaljproblemen.

Arbetet på en ny konvention avslutades under 1982 års arbetskonferens. Konferensen antog konventionen (nr 157) om bibehållande av socialförsäkringsrättigheter med röstsiffrorna 404 för och inga emot. 29 röster lades ned. Samtliga svenska ombud röstade för konventionens antagande.

Konventionen skall vid 1983 års arbetskonferens kompletteras med en rekommendation, till vilken ett utkast har utarbetats av en trepartisk

<sup>1</sup> Genom beslut den 29 april 1982 utsåg regeringen följande personer att delta i konferensen som ombud, nämligen

för regeringen: departementsrådet i arbetsmarknadsdepartementet Bert Isacson och departementssekreteraren i socialdepartementet Ulla Fredriksson;

för arbetsgivarna: direktören i Svenska arbetsgivareföreningen Johan von Holten;

för arbetstagarna: internationelle sekreteraren i Landsorganisationen i Sverige Thorbjörn Carlsson.

expertkommitté. Rekommendationen skall innehålla mer detaljerade modeller för bilaterala och multilaterala socialförsäkringskonventioner.

ILO-kommittén har inhämtat yttranden över konventionen från socialstyrelsen, riksförsäkringsverket, statens löne- och pensionsverk, arbetsmarknadsstyrelsen, statens invandrarverk, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Försäkringskassaförbundet.

Den antagna konventionen innehåller olika slag av bestämmelser, dels sådana som blir omedelbart bindande mellan de stater som ratificerar konventionen, dels bestämmelser av rekommendationskaraktär. Vid en sammanfattande bedömning av konventionen i de delar som blir omedelbart tillämpliga vid en ratifikation konstaterar ILO-kommittén att svensk lagstiftning inte torde lägga hinder i vägen för anslutning till konventionen. Innan en fullständig bedömning av det lämpliga i att ratificera konventionen kan göras bör emellertid, enligt ILO-kommittén, den rekommendation som skall komplettera konventionen föreligga. Först då menar kommittén att man slutgiltigt kan bedöma vilka konsekvenser tillträde till konventionen får.

För egen del förordar jag efter samråd med chefen för socialdepartementet att frågan om godkännande av konventionen får anstå till dess att också den förutsedda rekommendationen kan föreläggas riksdagen.

## 2 Konventionen och rekommendationen om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetskonferensen antog år 1963 en rekommendation (nr 119) om uppsägning av anställningsavtal. Denna rekommendation förelades riksdagen genom prop. 1964:14 men föranledde då ingen åtgärd (jfr sedermera prop. 1973:129 s. 55 ff). År 1974 företog ILO:s expertkommitté för granskning av konventions- och rekommendationstillämpning en studie av den internationella utvecklingen på anställningsskyddsområdet, och vederbörande konferensutskott fann att ämnet åter borde föras upp på arbetskonferensens dagordning.

År 1982 antog konferensen konventionen (nr 158) och rekommendationen (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. För konventionens antagande röstade 356 ombud och 9 emot. 54 avstod. Den kompletterande rekommendationen antogs med 375 röster och inga emot. 16 röster lades ned. Samtliga svenska ombud röstade för konventionen och rekommendationen. De engelska texterna till instrumenten bör jämte översättningar till svenska fogas som *bilaga 1 och 2* till regeringsprotokollet i detta ärende.

ILO-kommittén har inhämtat yttranden över de båda instrumenten från

arbetsmarknadsstyrelsen, statens arbetsgivarverk, Svenska arbetsgivareföreningen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige, Tjänstemännens centralorganisation och Centralorganisationen SACO/SR.

ILO-kommitténs genomgång av den slutliga konventionstexten har bl. a. givit följande vid handen.

*Art. 1* ger ratificerande stat frihet att genomföra konventionens bestämmelser genom lag eller annan författning, genom kollektivavtal, skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt som överensstämmer med nationell praxis.

*Art. 2* Kraven i artikeln får anses tillgodosedda enligt följande.

*Punkten 3.* I punkten 2 medges undantag från konventionens tillämpning för visstidsanställning och provanställning. Lagen (1982:80) om anställningsskydd bestämmer i 5 § de fall av visstidsanställning som får förekomma direkt med stöd av lagen. Provanställning regleras i 6 §. Härutöver får ytterligare undantag från huvudregeln ske genom centrala kollektivavtal. Förutom dessa garantier mot kringgående av det skydd som konventionen ger finns också bl.a. bestämmelserna i 28 § om underrättelse till en arbetstagarorganisation i vissa fall. Kraven i *punkten 3* torde därmed vara tillgodosedda.

*Punkterna 4 och 5.* Anställningsskyddslagen gäller arbetstagare i allmän och enskild tjänst med de undantag som anges i 1 §:

a) Företagsledare. Detta undantag torde vara hänförligt till de undantag som konventionen tillåter enligt *punkten 4* i artikeln.

b) Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Dessa bör anses falla in under det undantag som får göras enligt *punkten 4* eller under det undantag som tillåts i *punkten 5*.

c) Arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Dessa bör kunna anses falla in under undantaget i *punkten 5*. Anställningsskyddet för denna grupp är dock reglerat i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

d) Arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete eller skyddat arbete. De bör kunna anses falla in under *punkten 5*.

*Art. 4, 5 och 6* är uppfyllda genom 7 § lagen om anställningsskydd, som föreskriver att uppsägning skall vara sakligt grundad. I motiven till 7 § anges mer allmänt vad som ligger i kravet på saklig grund och några exempel anförs. Innebörden av begreppet har närmare preciserats i rättstillämpningen. Gällande rätt tillgodoser kraven i konventionen på de punkter som nämns i de angivna artiklarna.

*Art. 7.* 30 § lagen om anställningsskydd föreskriver skyldighet för en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl att underrätta arbetstagaren i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt varsla arbetstagarens lokala arbetstagarorganisation. Arbetstagaren och organisationen har sedan rätt till överläggning

om den planerade uppsägningen. Har överläggning begärts, får uppsägningen inte verkställas förrän överläggningen är avslutad. Genom dessa bestämmelser får artikeln anses uppfylld.

*Art. 8. Punkten 1.* Enligt 34 § lagen om anställningsskydd har en arbetstagare som har blivit uppsagd möjlighet att få uppsägningen prövad av domstol.

*Punkten 2* är ej aktuell.

*Punkten 3.* En arbetstagare som vill yrka ogiltigförklaring av en uppsägning (eller ett avskedande) skall normalt underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter uppsägningen (eller avskedandet). Har förhandling påkallats om uppsägningen inom underrättelsetiden, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det tiden för underrättelse gick ut. Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom denna tid, har parten förlorat sin talan (40 och 42 §§ lagen om anställningsskydd).

Artikeln får anses uppfylld.

*Art. 9. Punkten 1* är tillgodosedd genom att domstolsprövningen av en uppsägning avser att klarlägga huruvida de skäl som en arbetsgivare åberopar för uppsägningen utgör saklig grund för uppsägningen eller om den är ogiltig.

*Punkten 2.* Enligt den domstolspraxis som gäller har arbetsgivaren bevisbördan för att saklig grund för uppsägning föreligger (prop. 1981/82:71 s. 68). Punkten är därmed uppfylld.

*Punkten 3* behandlar närmast prövningen av uppsägningar på grund av arbetsbrist. I princip bestämmer arbetsgivaren själv när arbetsbrist skall anses föreligga men i en anställningsskyddstvist kan domstolen pröva huruvida arbetsbrist har utgjort det verkliga motivet för uppsägningen eller om motivet i själva verket är ett annat (fingerad arbetsbrist). Tillåtligheten av uppsägningen prövas i så fall med hänsyn till den verkliga grunden för uppsägningen (prop. 1973:129 s. 123). Kraven i punkten är tillgodosedda.

Artikeln är alltså i sin helhet uppfylld.

*Art. 10.* Enligt 34 § lagen om anställningsskydd kan en uppsägning förklaras ogiltig om arbetstagaren yrkar det. Om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring kan arbetsgivaren inte åläggas att återinsätta arbetstagaren i tjänst. Anställningsförhållandet anses i den situationen upplöst. Däremot kan arbetsgivaren enligt 39 § anställningsskyddslagen ådömas att utge skadestånd för sin vägran.

Artikeln är således uppfylld.

*Art. 11.* Bestämmelser om uppsägningstid finns i 11 § lagen om anställningsskydd. Rätt till uppsägningstid föreligger inte vid avskedande. Avskedande får ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Kortare uppsägningstider än i 11 § kan förekomma på grund av kollektivavtal. Om en regel i ett kollektivavtal inskränker arbetstagarernas rättigheter i ett visst avseende innehåller normalt avtalet också andra

regler som kompenserar inskränkningen. Mot den bakgrunden får kraven i artikeln anses uppfyllda.

*Art. 12* innehåller inte något absolut krav på rätt till avgångsvederlag för en uppsagd arbetstagare. Sådant vederlag utgör emellertid endast ett av tre alternativ av vilka bara ett behöver vara uppfyllt enligt konventionen. För Sveriges del är artikelns krav uppfyllda enligt alternativ 1 b). Detta tillgodoses genom lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring, lagen (1973:371) om kontant arbetsmarknadsstöd, lagen (1962:381) om allmän försäkring och bestämmelserna om ekonomisk hjälp och bistånd till försörjning i socialtjänstlagen (1980:620). Enligt bestämmelsen i punkten 2 behöver inte heller avgångsvederlag betalas till en arbetstagare enbart av det skälet att arbetstagaren inte får någon ersättning enligt 1 b)-alternativet om grunden för den uteblivna ersättningen är att arbetstagaren inte uppfyller de villkor som i allmänhet gäller för arbetslöshetsersättning etc.

Kraven i artikeln är alltså tillgodosedda.

*Art. 13. Punkten 1 a och b.* Enligt 29 § lagen om anställningsskydd gäller i fråga om skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisation före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist reglerna i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Uppsägning på grund av arbetsbrist samt de därtill hörande turordningsdiskussionerna hör till området för arbetsgivarens primära förhandlingskyldighet. Av reglerna om förhandlingskyldighet följer en skyldighet för arbetsgivaren att informera.

Innan en uppsägning övervägs, måste arbetsgivaren vidare försöka omplacera arbetstagarna (7 § andra stycket lagen om anställningsskydd).

*Punkterna 2-3* behöver inte kommenteras.

Artikeln är alltså i sin helhet uppfyllt.

*Art. 14. Punkterna 1 och 3.* Lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder innehåller regler om skyldighet för arbetsgivaren att varsla länsarbetsnämnden om en driftsinskränkning som kan medföra uppsägning. Varseltiden är mellan två och sex månader före driftsinskränkningens genomförande och längden är beroende av hur många arbetstagare som berörs (2 §). Vid visstidsanställningars upphörande vid arbetsbrist är varseltiden sex veckor (3 § andra stycket). Tiden får avkortas om arbetsgivaren inte har kunnat förutse de omständigheter som driftsinskränkningen beror av så lång tid i förväg att den föreskrivna tiden kan iakttas (4 §). Enligt *punkten 3* skall varsel om uppsägning ske en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Varseltiden räknas enligt främjandelagen, som nämnts, från driftsinskränkningens genomförande. Främjandelagens regler medför dock att varsel till länsarbetsnämnden skall ske inte bara innan uppsägningarna genomförs utan också innan besked om uppsägning lämnas till arbetstagarna.

Varsel skall innehålla uppgift om orsaken till driftsinskränkningen, tidpunkten för genomförandet och antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper (5 §).

*Punkten 2.* Varselskyldighet föreligger före en driftsinskränkning som berör minst fem arbetstagare (1 §).

Kraven i artikeln får därmed anses tillgodosedda.

Sammanfattningsvis konstaterar ILO-kommittén att något hinder mot svensk ratifikation av konventionen inte torde föreligga. Kommittén förordar att konventionen föreläggs riksdagen för godkännande.

Rekommendationen nr 166 föranleder enligt kommitténs uppfattning ingen åtgärd från statsmakternas sida.

För egen del förordar jag, efter samråd med chefen för civildepartementet, att Sverige ansluter sig till konventionen nr 158. Rekommendationen nr 166 föranleder ingen åtgärd från statsmakternas sida.

### **3 Protokoll till konventionen (nr 110) om anställningsförhållanden för plantagearbetare**

Konventionen (nr 110) och rekommendationen (nr 110) om anställningsförhållanden för plantagearbetare antogs av arbetskonferensen år 1958. När instrumenten därefter remissbehandlades, fann ILO-kommittén det uppenbart att de saknar omedelbart intresse för Sveriges vidkommande. Konventionen kunde, anförde kommittén, "icke rimligen ratificeras av Sverige", och inte heller rekommendationen påkallade, enligt kommitténs uppfattning, någon åtgärd från svensk sida. Till dessa synpunkter anslöt sig föredragande statsrådet i prop. 1959:23 och likaså riksdagen (2 LU 2, rskr 83).

Det av arbetskonferensen år 1982 antagna protokollet innehåller en reviderad version av konventionens art. 1. Den engelska texten till protokollet bör fogas som *bilaga 3* till regeringsprotokollet i detta ärende. I protokollet till konventionen kvarstår uttrycket "jordbruksföretag beläget inom tropiskt eller subtropiskt område". ILO-kommittén har mot den bakgrunden inte funnit det påkallat att genom formell remiss inhämta synpunkter på frågan om svensk ratifikation av protokollet, som f.ö. inte kan ratificeras isolerat från den ursprungliga konventionen.

Varken protokollet eller konventionen (nr 110) om anställningsförhållanden för plantagearbetare föranleder enligt min uppfattning någon ytterligare åtgärd från statsmakternas sida.



#### 4 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen *dels* föreslår riksdagen att godkänna konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, *dels* lämnar riksdagen tillfälle att yttra sig över vad jag i övrigt har anfört om de vid internationella arbetskonferensens sextioåttonde möte antagna instrumenten.

#### 5 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition förelägga riksdagen vad föredraganden har anfört för den åtgärd eller det ändamål som föredraganden har hemställt om.

## Convention (No. 158) Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Noting the existing international standards contained in the Termination of Employment Recommendation, 1963, and

Noting that since the adoption of the Termination of Employment Recommendation, 1963, significant developments have occurred in the law and practice of many member States on the questions covered by that Recommendation, and

Considering that these developments have made it appropriate to adopt new international standards on the subject, particularly having regard to the serious problems in this field resulting from the economic difficulties and technological changes experienced in recent years in many countries,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Convention, which may be cited as the Termination of Employment Convention, 1982:

### Part I. Methods of Implementation, Scope and Definitions

#### Article 1

The provisions of this Convention shall, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbi-

## ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för internationella arbetsbyrå samman kallats till Genève och där samlats den 2 juni 1982 till sitt sextioåttonde möte, och

som konstaterar förekomsten av de internationella normer som ingår i 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal, och

som konstaterar att, sedan 1963 års rekommendation angående uppsägning av anställningsavtal antogs, en betydelsefull utveckling har ägt rum i många medlemsstaters lagstiftning och praxis såvitt avser de frågor som behandlas i rekommendationen, och

som anser att nämnda utveckling motiverar att nya internationella normer antas i ämnet, i synnerhet med hänsyn till de allvarliga problemen på området som har uppkommit till följd av ekonomiska svårigheter och teknologiska förändringar som på senare år har inträffat i många länder,

som har beslutat att anta vissa förslag i fråga om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken fråga är den femte punkten på dagordningen för mötet, och

som har beslutat att dessa förslag skall få formen av en internationell konvention,

antar denna dag, den 22 juni år nittonhundraåttio två, följande konvention, som benämns 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal.

### Del I. Tillämpningsmetoder, tillämpningsområde och definitioner

#### Artikel 1

Bestämmelserna i denna konvention skall genomföras genom lag eller annan författning i den mån det inte sker genom kollektivavtal,

tration awards or court decisions or in such other manner as may be consistent with national practice, be given effect by laws or regulations.

#### Article 2

1. This Convention applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

2. A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Convention:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

3. Adequate safeguards shall be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from this Convention.

4. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Convention.

5. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention or certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt som stämmer överens med nationell praxis.

#### Artikel 2

1. Denna konvention är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare.

2. En medlemsstat får undanta följande kategorier av arbetstagare från tillämpning av alla eller vissa bestämmelser i konventionen:

(a) arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete;

(b) arbetstagare som fullgör en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förutsättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

(c) arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid.

3. Det skall finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarerna genom denna konvention.

4. I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna konvention eller vissa bestämmelser däri undanta kategorier av arbetstagare vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som totalt sett erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt med det skydd som ges i konventionen.

5. I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna konvention eller vissa bestämmelser däri undanta andra begränsade kategorier av arbetstagare beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de berörda arbetstagarernas särskilda anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag där de är anställda.

6. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraphs 4 and 5 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice regarding the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

### Article 3

For the purpose of this Convention the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

## Part II. Standards of General Application

### Division A. Justification for Termination

#### Article 4

The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.

#### Article 5

The following, inter alia, shall not constitute valid reasons for termination:

(a) Union membership or participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours;

(b) seeking office as, or acting or having acted in the capacity of a workers' representative;

(c) the filing of a complaint or the participation in proceedings against an employer involving alleged violation of laws or regulations or recourse to competent administrative authorities;

(d) race, colour, sex, marital status, family responsibilities, pregnancy, religion, political opinion, national extraction or social origin;

(e) absence from work during maternity leave.

6. Varje medlemsstat som ratificerar denna konvention skall i sin första rapport om tillämpningen av konventionen enligt artikel 22 i internationella arbetsorganisationens stadga förteckna alla kategorier av arbetstagare som kan ha undantagits enligt punkterna 4 och 5 med angivande av skälen för sådana undantag, och skall i följande rapporter ange situationen i lagstiftning och praxis för de undantagna kategorierna, liksom i vilken omfattning konventionen tillämpas eller avses bli tillämpad i fråga om dessa kategorier.

### Artikel 3

Vid tillämpningen av denna konvention avses med uttrycken "uppsägning" och "uppsägning av anställningsavtal" anställningens upphörande på arbetsgivarens initiativ.

## Del II. Allmänt tillämpliga normer

### Avdelning A. Giltigt skäl för uppsägning

#### Artikel 4

En arbetstagare får inte sägas upp annat än om det finns ett giltigt skäl för uppsägning som beror av arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen.

#### Artikel 5

Bl.a. följande omständigheter skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning:

(a) medlemskap i en facklig organisation eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden;

(b) att någon kandiderar till, utövar eller har utövat uppdrag som arbetstagarrepresentant;

(c) att någon har gett in klagomål eller deltagit i ett rättsligt förfarande mot en arbetsgivare, vilket innebär påstående om överträdelse av lag eller annan författning, eller vänt sig till behörig myndighet;

(d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, familjeansvar, havandeskap, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung;

(e) frånvaro från arbetet under ledighet på grund av barns börd.

*Article 6*

1. Temporary absence from work because of illness or injury shall not constitute a valid reason for termination.

2. The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification shall be required and possible limitations to the application of paragraph 1 of this Article shall be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

*Division B. Procedure Prior to or at the Time of Termination**Article 7*

The employment of a worker shall not be terminated for reasons related to the worker's conduct or performance before he is provided an opportunity to defend himself against the allegations made, unless the employer cannot reasonably be expected to provide this opportunity.

*Division C. Procedure of Appeal against Termination**Article 8*

1. A worker who considers that his employment has been unjustifiably terminated shall be entitled to appeal against that termination to an impartial body, such as a court, labour tribunal, arbitration committee or arbitrator.

2. Where termination has been authorised by a competent authority the application of paragraph 1 of this Article may be varied according to national law and practice.

3. A worker may be deemed to have waived his right to appeal against the termination of his employment if he has not exercised that right within a reasonable period of time after termination.

*Article 9*

1. The bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to examine the reasons given for the termination and the other circumstances relating to the case and to render a decision on whether the termination was justified.

*Artikel 6*

1. Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada skall inte utgöra giltigt skäl för uppsägning.

2. Innebörden av "tillfällig frånvaro från arbetet", i vilken omfattning frånvaron skall intygas av läkare, och tänkbara begränsningar av första punktens tillämpning, skall bestämmas på sätt som anges i artikel 1.

*Avdelning B. Förfarandet före eller vid uppsägning**Artikel 7*

En arbetstagarare får inte sägas upp från sin anställning av skäl som har att göra med arbetstagararens uppförande eller fullgörande av arbetsuppgifter utan att först ha beretts tillfälle att försvara sig mot de anmärkningar som framförts, med mindre det inte kan begäras av arbetsgivaren att arbetstagararen bereds ett sådant tillfälle.

*Avdelning C. Rätt att få en uppsägning prövad**Artikel 8*

1. En arbetstagarare som anser sig ha blivit uppsagd utan giltigt skäl skall ha rätt att få uppsägningen prövad av ett opartiskt organ, såsom en domstol, en arbetsdomstol, en skiljenämnd eller en skiljedomare.

2. Om uppsägningen har godkänts av en behörig myndighet, får tillämpningen av punkt 1 anpassas till nationell lagstiftning och praxis.

3. En arbetstagarare kan få anses ha avstått från sin rätt att få uppsägningen prövad, om arbetstagararen inte har utnyttjat denna rätt inom rimlig tid efter uppsägningen.

*Artikel 9*

1. De organ som avses i artikel 8 skall ha behörighet att pröva de skäl som har angetts för uppsägningen och de övriga omständigheterna i fallet och meddela ett beslut huruvida det fanns giltiga skäl för uppsägningen.

2. In order for the worker not to have to bear alone the burden of proving that the termination was not justified, the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention shall provide for one or the other or both of the following possibilities:

(a) the burden of proving the existence of a valid reason for the termination as defined in Article 4 of this Convention shall rest on the employer;

(b) the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to reach a conclusion on the reason for the termination having regard to the evidence provided by the parties and according to procedures provided for by national law and practice.

3. In cases of termination stated to be for reasons based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service, the bodies referred to in Article 8 of this Convention shall be empowered to determine whether the termination was indeed for these reasons, but the extent to which they shall also be empowered to decide whether these reasons are sufficient to justify that termination shall be determined by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention.

#### *Article 10*

If the bodies referred to in Article 8 of this Convention find that termination is unjustified and if they are not empowered or do not find it practicable, in accordance with national law and practice, to declare the termination invalid and/or order or propose reinstatement of the worker, they shall be empowered to order payment of adequate compensation or such other relief as may be deemed appropriate.

#### *Division D. Period of Notice*

##### *Article 11*

A worker whose employment is to be terminated shall be entitled to a reasonable period of notice or compensation in lieu thereof, unless he is guilty of serious misconduct, that is, misconduct of such a nature that it would be unreasonable to require the employer to continue his employment during the notice period.

2. För att inte arbetstagaren ensam skall ha bevisbördan för att det saknades giltiga skäl för uppsägningen, skall de metoder för genomförandet av konventionen som anges i artikel 1 tillhandahålla endera eller båda av följande möjligheter:

(a) arbetsgivaren skall ha bevisbördan för att giltigt skäl för uppsägning enligt artikel 4 föreligger;

(b) de organ som nämns i artikel 8 skall ha rätt att ta ställning till skälen för uppsägningen med hänsyn till det bevismaterial som har lagts fram av parterna och enligt det förfarande som nationell lagstiftning och praxis anvisar.

3. I fall där en uppsägning påstås ha skett av hänsyn till verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen, skall de organ som avses i artikel 8 ha befogenhet att avgöra huruvida uppsägningen faktiskt har vidtagits av de angivna skälen. I vilken utsträckning de också skall vara behöriga att avgöra om de angivna skälen är tillräckliga såsom giltig grund för uppsägning, skall fastställas på sätt som anges i artikel 1.

#### *Artikel 10*

Om de organ som avses i artikel 8 finner att uppsägningen inte är grundad på giltiga skäl, och om de inte är behöriga eller inte finner det lämpligt, enligt nationell lagstiftning eller praxis, att förklara uppsägningen ogiltig och/eller att ålägga eller förordna att arbetstagaren återinsätts, skall de vara behöriga att ålägga betalning av lämplig ekonomisk ersättning eller sådan annan ersättning som kan anses befogad.

#### *Avdelning D. Uppsägningstid*

##### *Artikel 11*

1. En arbetstagare som skall sägas upp skall ha rätt till skälig uppsägningstid eller ersättning, utom när arbetstagaren har gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse, dvs. en förseelse av sådan natur att det skulle vara orimligt att begära av arbetsgivaren att låta anställningen fortsätta under uppsägningstiden.

*Division E. Severance Allowance and Other Income Protection*

*Article 12*

1. A worker whose employment has been terminated shall be entitled, in accordance with national law and practice, to—

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which shall be based inter alia on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers' contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

2. A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article solely because he is not receiving an unemployment benefit under paragraph 1, subparagraph (b).

3. Provision may be made by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in paragraph 1, subparagraph (a), of this Article in the event of termination for serious misconduct.

**Part III. Supplementary Provisions concerning Terminations of Employment for Economic, Technological, Structural or Similar Reasons**

*Division A. Consultation of Workers' Representatives*

*Article 13*

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the employer shall:

(a) provide the workers' representatives concerned in good time with relevant information including the reasons for the terminations contemplated, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out;

*Avdelning E. Avgångsvederlag och annat inkomstskydd*

*Artikel 12*

1. I enlighet med nationell lagstiftning och praxis skall en uppsagd arbetstagarare ha rätt till —

(a) avgångsvederlag eller liknande förmåner vilkas storlek skall baseras på bl.a. anställningstid och lönenivå och som skall betalas direkt av arbetsgivaren eller av en fond som har bildats genom arbetsgivaravgifter; eller

(b) förmåner från arbetslöshetsförsäkring, arbetslöshetsbidrag eller socialförsäkringsförmåner av annat slag, såsom ålders- eller invaliditetspension, på de normala villkor som sådana förmåner är underkastade; eller

(c) en kombination av vederlag och förmåner.

2. En arbetstagarare som inte uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring eller arbetslöshetsbidrag i ett allmänt system härför behöver inte tillförsäkras vederlag eller förmåner som avses i punkten 1(a) endast därför att arbetstagararen inte uppbär någon förmån enligt punkt 1(b).

3. Föreskrifter får på sätt som anges i artikel 1 meddelas om förlust av rätt till vederlag eller förmåner som avses i punkten 1(a) i denna artikel vid uppsägning på grund av allvarlig förseelse.

**Del III. Tilläggsbestämmelser när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl**

*Avdelning A. Samråd med företrädare för arbetstagararna*

*Artikel 13*

1. När en arbetsgivare överväger uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren:

(a) i god tid informera arbetstagararnas representanter och därvid även ange skälen till de uppsägningar som övervägs, antalet och vilka kategorier arbetstagarare som kan komma att bli berörda liksom den tidsperiod under vilken uppsägningarna avses bli genomförda;

(b) give, in accordance with national law and practice, the workers' representatives concerned, as early as possible, an opportunity for consultation on measures to be taken to avert or to minimise the terminations and measures to mitigate the adverse effects of any terminations on the workers concerned such as finding alternative employment.

2. The applicability of paragraph 1 of this Article may be limited by the methods of implementation referred to in Article 1 of this Convention to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. For the purposes of this Article the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

#### *Division B. Notification to the Competent Authority*

##### *Article 14*

1. When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, he shall notify, in accordance with national law and practice, the competent authority thereof as early as possible, giving relevant information, including a written statement of the reasons for the terminations, the number and categories of workers likely to be affected and the period over which the terminations are intended to be carried out.

2. National laws or regulations may limit the applicability of paragraph 1 of this Article to cases in which the number of workers whose termination of employment is contemplated is at least a specified number or percentage of the workforce.

3. The employer shall notify the competent authority of the terminations referred to in paragraph 1 of this Article a minimum period of time before carrying out the terminations, such period to be specified by national laws or regulations.

(b) så snart som möjligt ge de berörda arbetstagarrepresentanterna, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, tillfälle till överläggningar om vilka åtgärder som bör vidtas för att förhindra eller minska omfattningen av uppsägningarna och för att lindra de skadliga effekterna för berörda arbetstagarare av eventuella uppsägningar, exempelvis att finna annan sysselsättning.

2. Tillämpligheten av punkten 1 får begränsas på sätt som anges i artikel 1 till fall i vilka de arbetstagarare som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

3. Vid tillämpningen av denna artikel betyder "berörda arbetstagarrepresentanter" de arbetstagarrepresentanter som erkänns som sådana i nationell lag eller praxis, i överensstämmelse med 1971 års konvention om arbetstagararnas representanter.

#### *Avdelning B. Varsel till behörig myndighet*

##### *Artikel 14*

1. När en arbetsgivare överväger uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, skall arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, varsla behörig myndighet så snart som möjligt samt ge denna behövlig information och en skriftlig uppgift om skälen till uppsägningarna, det antal och de kategorier av arbetstagarare som kan komma att beröras och den period under vilken uppsägningarna avses bli genomförda.

2. Nationell lagstiftning eller nationella bestämmelser får begränsa tillämpligheten av punkt 1 till fall då de arbetstagarare som kan komma att beröras av uppsägning utgör åtminstone ett visst angivet antal eller en viss angiven andel av arbetskraften.

3. Arbetsgivaren skall varsla behörig myndighet om uppsägningar som avses i punkt 1 en viss minsta tid innan uppsägningarna genomförs. Denna minsta tid skall anges i nationell lagstiftning eller bestämmelser.



**Part IV. Final Provisions**

*Article 15*

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

*Article 16*

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

*Article 17*

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

*Article 18*

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Direc-

**Del IV. Avslutande bestämmelser**

*Artikel 15*

De officiella ratifikationerna av denna konvention skall sändas till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering.

*Artikel 16*

1. Denna konvention är bindande endast för de medlemmar av internationella arbetsorganisationen vilkas ratifikationer har registrerats hos generaldirektören.

2. Konventionen träder i kraft tolv månader efter det att ratifikationer från två medlemsstater har registrerats hos generaldirektören.

3. Därefter träder konventionen i kraft för varje medlemsstat tolv månader efter den dag då dess ratifikation har registrerats.

*Artikel 17*

1. En medlemsstat som ratificerar denna konvention kan, sedan tio år har förflutit från den dag då konventionen först trädde i kraft, säga upp den genom en skrivelse som sänds till internationella arbetsbyråns generaldirektör för registrering. Uppsägningen får verkan först ett år efter det att den har registrerats.

2. Varje medlemsstat, som har ratificerat konventionen och inte inom ett år efter utgången av den tioårsperiod som avses i punkt 1 gör bruk av sin uppsägningsrätt, är bunden för en ny period av tio år och kan därefter, på de i denna artikel föreskrivna villkoren, säga upp konventionen vid utgången av varje tioårsperiod.

*Artikel 18*

1. Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall underrätta samtliga medlemmar av internationella arbetsorganisationen om registreringen av alla ratifikationer och uppsägningar som generaldirektören har tagit emot från organisationens medlemmar.

2. När generaldirektören underrättar organisationens medlemmar om registreringen av den andra ratifikation i ordningen som gene-

tor-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 19

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

raldirektören har tagit emot, skall generaldirektören fästa medlemmarnas uppmärksamhet på den dag då konventionen träder i kraft.

#### Artikel 19

Internationella arbetsbyråns generaldirektör skall, för registrering enligt artikel 102 i Förenta nationernas stadga, lämna Förenta nationernas generalsekreterare fullständiga upplysningar om varje ratifikation och uppsägning som har registrerats hos generaldirektören enligt bestämmelserna i föregående artiklar.

#### Artikel 20

När internationella arbetsbyråns styrelse anser det behövt, skall den lämna internationella arbetsorganisationens allmänna konferens en redogörelse för denna konventions tillämpning och undersöka om det finns skäl att på konferensens dagordning föra upp frågan om att helt eller delvis revidera konventionen.

#### Artikel 21

1. Om konferensen antar en ny konvention, varigenom denna konvention helt eller delvis revideras, och den nya konventionen inte föreskriver annat –

(a) skall, under förutsättning att den nya konventionen har trätt i kraft, en medlemsstats ratifikation av den nya konventionen i sig innefatta omedelbar uppsägning av denna konvention, utan hinder av bestämmelserna i artikel 17 ovan;

(b) skall, från den dag då den nya konventionen träder i kraft, denna konvention inte längre kunna ratificeras av medlemsstaterna.

2. Denna konvention skall likväl förbli gällande till form och innehåll för de medlemsstater som har ratificerat den men inte har ratificerat den nya konventionen varigenom den revideras.

#### Artikel 22

De engelska och franska versionerna av texten till denna konvention är lika giltiga.

## Recommendation (No. 166) Concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to termination of employment at the initiative of the employer, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Termination of Employment Convention, 1982;

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-two the following Recommendation, which may be cited as the Termination of Employment Recommendation, 1982:

### I. Methods of Implementation, Scope and Definitions

1. The provisions of this Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards or court decisions or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

2. (1) This Recommendation applies to all branches of economic activity and to all employed persons.

(2) A Member may exclude the following categories of employed persons from all or some of the provisions of this Recommendation:

(a) workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task;

(b) workers serving a period of probation or a qualifying period of employment, determined in advance and of reasonable duration;

## ILO:s rekommendation (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

som av styrelsen för internationella arbetsbyrå samman kallats till Genève och där samlats den 2 juni 1982 till sitt sextioåttonde möte, och

som har beslutat att anta vissa förslag i fråga om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, vilken fråga är den femte punkten på dagordningen för mötet, och

som har beslutat att dessa förslag skall få formen av en rekommendation som tillägg till 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal,

antar denna dag, den 22 juni år nittonhundraåttio två, följande rekommendation, som benämns 1982 års rekommendation om uppsägning av anställningsavtal.

### I. Tillämpningsmetoder, tillämpningsområde och definitioner

1. Bestämmelserna i denna rekommendation får genomföras genom lag eller annan författning, kollektivavtal, arbetsplatsföreskrifter, skiljedom eller domstolsbeslut eller på annat sätt enligt nationell praxis som kan vara lämpligt med hänsyn till landets förhållanden.

2. (1) Denna rekommendation är tillämplig på alla arbetsmarknadens områden och alla arbetstagare.

(2) En medlemsstat får undanta följande kategorier av arbetstagare från tillämpning av alla eller vissa bestämmelser i rekommendationen:

(a) arbetstagare som anställs för viss tid eller visst arbete;

(b) arbetstagare som fullgör en provanställning eller som tjänstgör under en kvalificeringstid före fast anställning, under förut-

(c) workers engaged on a casual basis for a short period.

(3) In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Recommendation or certain provisions thereof categories of employed persons whose terms and conditions of employment are governed by special arrangements, which as a whole provide protection that is at least equivalent to the protection afforded under the Recommendation.

(4) In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Recommendation or certain provisions thereof other limited categories of employed persons in respect of which special problems of a substantial nature arise in the light of the particular conditions of employment of the workers concerned or the size or nature of the undertaking that employs them.

3. (1) Adequate safeguards should be provided against recourse to contracts of employment for a specified period of time the aim of which is to avoid the protection resulting from the Termination of Employment Convention, 1982, and this Recommendation.

(2) To this end, for example, provision may be made for one or more of the following:

(a) limiting recourse to contracts for a specified period of time to cases in which, owing either to the nature of the work to be effected or to the circumstances under which it is to be effected or to the interests of the worker, the employment relationship cannot be of indeterminate duration;

(b) deeming contracts for a specified period of time, other than in the cases referred to in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration;

sättning att provotiden eller kvalificeringstiden har bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet;

(c) arbetstagare som anställs tillfälligt för en kort tid.

(3) I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna rekommendation eller vissa bestämmelser däri undanta kategorier av arbetstagare vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som, totalt sett, erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt med det skydd som tillerkänns enligt rekommendationen.

(4) I den mån det är nödvändigt, får behörig myndighet eller vederbörligt organ i ett land, efter samråd med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, där sådana finns, vidta åtgärder för att från tillämpning av denna rekommendation eller vissa bestämmelser däri undanta andra begränsade kategorier av arbetstagare beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de berörda arbetstagarernas speciella anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag som anställer dem.

3. (1) Det bör finnas tillräckliga garantier mot att anställning för viss tid utnyttjas i syfte att kringgå det skydd som tillerkänns arbetstagarna genom 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal och genom denna rekommendation.

(2) I detta syfte kan regler ställas upp avseende exempelvis en eller flera av följande åtgärder:

(a) utnyttjandet av anställning för viss tid begränsas till sådana fall i vilka anställningsförhållandet, antingen med hänsyn till arbetets art eller de omständigheter under vilka arbetet skall utföras eller med hänsyn till arbetstagarens intresse, inte kan gälla tills vidare;

(b) anställningsavtal för viss tid, som inte är att hänföra till de fall som avses i (a), anses som avtal om tillsvidareanställning;

(c) deeming contracts for a specified period of time, when renewed on one or more occasions, other than in the cases mentioned in clause (a) of this subparagraph, to be contracts of employment of indeterminate duration.

4. For the purpose of this Recommendation the terms "termination" and "termination of employment" mean termination of employment at the initiative of the employer.

## II. Standards of General Application

### *Justification for Termination*

5. In addition to the grounds referred to in Article 5 of the Termination of Employment Convention, 1982, the following should not constitute valid reasons for termination:

(a) age, subject to national law and practice regarding retirement;

(b) absence from work due to compulsory military service or other civic obligations, in accordance with national law and practice.

6. (1) Temporary absence from work because of illness or injury should not constitute a valid reason for termination.

(2) The definition of what constitutes temporary absence from work, the extent to which medical certification should be required and possible limitations to the application of subparagraph (1) of this Paragraph should be determined in accordance with the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

### *Procedure Prior to or at the Time of Termination*

7. The employment of a worker should not be terminated for misconduct of a kind that under national law or practice would justify termination only if repeated on one or more occasions, unless the employer has given the worker appropriate written warning.

8. The employment of a worker should not be terminated for unsatisfactory performance, unless the employer has given the worker appropriate instructions and written warning and the worker continues to perform his duties unsatisfactorily after a reasonable

(c) anställningsavtal som träffas för viss tid men som förnyas en eller flera gånger anses, utom i sådana fall som nämns i punkten (a), som avtal om tillsvidareanställning.

4. Vid tillämpningen av denna rekommendation avses med uttrycken "uppsägning" och "uppsägning av anställningsavtal" anställningens upphörande på arbetsgivarens initiativ.

## II. Allmänt tillämpliga normer

### *Giltigt skäl för uppsägning*

5. Utöver de fall som anges i artikel 5 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal bör inte heller följande omständigheter utgöra giltigt skäl för uppsägning:

(a) ålder, med förbehåll för nationell lagstiftning och praxis avseende pensionering;

(b) frånvaro från arbetet på grund av obligatorisk militärtjänst eller andra medborgerliga skyldigheter i enlighet med nationell lagstiftning och praxis;

6. (1) Tillfällig frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller skada bör inte utgöra giltigt skäl för uppsägning.

(2) Innebörden av "tillfällig frånvaro från arbetet", i vilken omfattning frånvaron bör intygas av läkare och tänkbara begränsningar av tillämpningen av punkt 6 (1), bör bestämmas på sätt som anges i punkt 1.

### *Förfarandet före eller vid uppsägning*

7. En arbetstagare bör inte, om inte arbetsgivaren vederbörligen har varnat arbetstagaren skriftligen, sägas upp på grund av förseelse av ett slag som enligt nationell lagstiftning eller praxis kräver upprepning en eller flera gånger för att utgöra giltigt skäl för uppsägning.

8. En arbetstagare bör inte sägas upp på grund av otillfredsställande arbetsprestation, såvida inte arbetsgivaren givit arbetstagaren tillräckliga anvisningar och skriftligen varnat honom eller henne och arbetstagaren även efter en rimlig tid för förbättring fortsätter att

period of time for improvement has elapsed.

9. A worker should be entitled to be assisted by another person when defending himself, in accordance with Article 7 of the Termination of Employment Convention, 1982, against allegations regarding his conduct or performance liable to result in the termination of his employment; this right may be specified by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

10. The employer should be deemed to have waived his right to terminate the employment of a worker for misconduct if he has failed to do so within a reasonable period of time after he has knowledge of the misconduct.

11. The employer may consult workers' representatives before a final decision is taken on individual cases of termination of employment.

12. The employer should notify a worker in writing of a decision to terminate his employment.

13. (1) A worker who has been notified of termination of employment or whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, a written statement from his employer of the reason or reasons for the termination.

(2) Subparagraph (1) of this Paragraph need not be applied in the case of collective termination for the reasons referred to in Articles 13 and 14 of the Termination of Employment Convention, 1982, if the procedure provided for therein is followed.

#### *Procedure of Appeal against Termination*

14. Provision may be made for recourse to a procedure of conciliation before or during appeal proceedings against termination of employment.

15. Efforts should be made by public authorities, workers' representatives and organisations of workers to ensure that workers are fully informed of the possibilities of appeal at their disposal.

fullgöra sina arbetsuppgifter otillfredsställande.

9. En arbetstagare bör ha rätt att biträdas av en annan person när arbetstagaren försvarar sig, i enlighet med artikel 7 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal, mot anklagelser om sitt uppförande eller sin arbetsprestation som kan medföra uppsägning av anställningsavtal. Denna rätt kan bestämmas närmare på sätt som anges i punkt 1.

10. En arbetsgivare bör anses ha avstått från sin rätt att säga upp en arbetstagare på grund av en förscelse om arbetsgivaren har försummat att göra detta inom en rimlig tid efter det att arbetsgivaren har fått kännedom om förseelsen.

11. En arbetsgivare kan samråda med arbetstagarrepresentanter innan arbetsgivaren fattar slutligt beslut om uppsägning i ett individuellt fall.

12. Arbetsgivaren bör skriftligen underrätta arbetstagaren om ett beslut att säga upp anställningen.

13. (1) En arbetstagare som har underrättats om uppsägning eller som har blivit uppsagd bör ha rätt att på begäran få en skriftlig förklaring från arbetsgivaren om skälet eller skälen till uppsägningen.

(2) Punkt 13 (1) behöver inte tillämpas vid kollektiva uppsägningar som avses i artiklarna 13 och 14 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal, om det där föreskrivna förfarandet har följts.

#### *Rätt att få en uppsägning prövad*

14. Föreskrifter kan meddelas om medling före eller under ett prövningsförfarande avseende uppsägning.

15. Offentliga myndigheter, arbetstagarrepresentanter och arbetstagarorganisationer bör anstränga sig att se till att arbetstagarna får fullständig information om de möjligheter som står till buds att få en uppsägning prövad.

*Time Off from Work during the Period of Notice*

16. During the period of notice referred to in Article 11 of the Termination of Employment Convention, 1982, the worker should, for the purpose of seeking other employment, be entitled to a reasonable amount of time off without loss of pay, taken at times that are convenient to both parties.

*Certificate of Employment*

17. A worker whose employment has been terminated should be entitled to receive, on request, a certificate from the employer specifying only the dates of his engagement and termination of his employment and the type or types of work on which he was employed; nevertheless, and at the request of the worker, an evaluation of his conduct and performance may be given in this certificate or in a separate certificate.

*Severance Allowance and Other Income Protection*

18. (1) A worker whose employment has been terminated should be entitled, in accordance with national law and practice, to—

(a) a severance allowance or other separation benefits, the amount of which should be based, inter alia, on length of service and the level of wages, and paid directly by the employer or by a fund constituted by employers' contributions; or

(b) benefits from unemployment insurance or assistance or other forms of social security, such as old-age or invalidity benefits, under the normal conditions to which such benefits are subject; or

(c) a combination of such allowance and benefits.

(2) A worker who does not fulfil the qualifying conditions for unemployment insurance or assistance under a scheme of general scope need not be paid any allowance or benefit referred to in subparagraph (1)(a) of this Paragraph solely because he is not receiving an unemployment benefit under subparagraph (1)(b).

(3) Provision may be made by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation for loss of entitlement to the allowance or benefits referred to in subparagraph (1)(a) of this Paragraph in the event of termination for serious misconduct.

*Ledighet under uppsägningstiden*

16. Under den uppsägningstid som avses i artikel 11 i 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal bör arbetstagaren, för att kunna söka annan anställning, ha rätt till skälig ledighet utan inkomstbortfall vid tidpunkter som är lämpliga för båda parter.

*Anställningsintyg*

17. En uppsagd arbetstagare bör på begäran ha rätt till ett intyg från arbetsgivaren som anger endast datum för anställningens början och slut samt det eller de slag av arbete som anställningen gällde. På begäran av arbetstagaren kan dock ett omdöme om arbetstagarens uppförande och fullgörande av arbetet anges i intyget eller i ett särskilt intyg.

*Avgångsvederlag och annat inkomstskydd*

18. (1) I enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör en uppsagd arbetstagare ha rätt till —

(a) avgångsvederlag eller liknande förmåner vilkas storlek skall baseras på bl.a. anställningstid och lönenivå och som skall betalas direkt av arbetsgivaren eller av en fond som har bildats genom arbetsgivaravgifter; eller

(b) förmåner från arbetslöshetsförsäkring, arbetslöshetsbidrag eller socialförsäkringsförmåner av annat slag, såsom ålders- eller invaliditetspension, på de normala villkor som sådana förmåner är underkastade; eller

(c) en kombination av vederlag och förmåner.

(2) En arbetstagare som inte uppfyller villkoren för arbetslöshetsförsäkring eller arbetslöshetsbidrag i ett allmänt system härför behöver inte tillförsäkras vederlag eller förmån som avses i punkt 18 (1)(a) endast därför att arbetstagaren inte uppbär någon förmån som avses i punkt 18 (1)(b).

(3) Föreskrifter får på sätt som anges i punkt 1 meddelas om förlust av rätt till vederlag eller förmåner som avses i punkt 18 (1)(a) vid uppsägning på grund av allvarlig förseelse.

### III. Supplementary Provisions concerning Terminations of Employment for Economic, Technological, Structural or Similar Reasons

19. (1) All parties concerned should seek to avert or minimise as far as possible termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, without prejudice to the efficient operation of the undertaking, establishment or service, and to mitigate the adverse effects of any termination of employment for these reasons on the worker or workers concerned.

(2) Where appropriate, the competent authority should assist the parties in seeking solutions to the problems raised by the terminations contemplated.

#### *Consultations on Major Changes in the Undertaking*

20. (1) When the employer contemplates the introduction of major changes in production, programme, organisation, structure or technology that are likely to entail terminations, the employer should consult the workers' representatives concerned as early as possible on, inter alia, the introduction of such changes, the effects they are likely to have and the measures for averting or mitigating the adverse effects of such changes.

(2) To enable the workers' representatives concerned to participate effectively in the consultations referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, the employer should supply them in good time with all relevant information on the major changes contemplated and the effects they are likely to have.

(3) For the purposes of this Paragraph the term "the workers' representatives concerned" means the workers' representatives recognised as such by national law or practice, in conformity with the Workers' Representatives Convention, 1971.

#### *Measures to Avert or Minimise Termination*

21. The measures which should be considered with a view to averting or minimising terminations of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature might include, inter alia, restriction of hiring, spreading the workforce reduction

### III. Tilläggsbestämmelser när uppsägning sker av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl

19. (1) Alla berörda parter bör söka avvärja eller i möjligaste mån begränsa omfattningen av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, utan att därigenom åsidosätta intresset av att företaget eller förvaltningen drivs på ett effektivt sätt, samt söka lindra de skadliga verkningarna av sådana uppsägningar för den eller de arbetstagare som berörs.

(2) När det är lämpligt bör behörig myndighet biträda parterna med att finna lösningar på de problem som uppstår genom de uppsägningar som övervägs.

#### *Samråd om viktigare förändringar i företaget*

20. (1) När en arbetsgivare överväger sådana viktigare produktions- eller planeringsmässiga, organisatoriska, strukturella eller teknologiska förändringar som kan väntas medföra uppsägningar, bör arbetsgivaren så tidigt som möjligt samråda med berörda arbetstagarrepresentanter om bl.a. vidtagandet av sådana förändringar, deras förväntade verkningar och åtgärder för att förekomma eller lindra skadliga verkningar av förändringarna.

(2) För att göra det möjligt för de berörda arbetstagarrepresentanterna att på ett meningsfullt sätt delta i det samråd som avses i punkt 20 (1) bör arbetsgivaren i god tid förse dem med all behövlig information om de viktigare förändringar som övervägs och om de verkningar som de väntas få.

(3) Vid tillämpningen av punkt 20 betyder "berörda arbetstagarrepresentanter" de arbetstagarrepresentanter som erkänns som sådana i nationell lag eller praxis, i överensstämmelse med 1971 års konvention om arbetstagarrepresentanter.

#### *Åtgärder för att förekomma eller minska omfattningen av uppsägningar*

21. De åtgärder som bör övervägas i syfte att förekomma eller minska omfattningen av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl kan bl.a. innefatta begränsning av nyanställningar, spridning av uppsägningarna över en viss tidsperi-



over a certain period of time to permit natural reduction of the workforce, internal transfers, training and retraining, voluntary early retirement with appropriate income protection, restriction of overtime and reduction of normal hours of work.

22. Where it is considered that a temporary reduction of normal hours of work would be likely to avert or minimise terminations of employment due to temporary economic difficulties, consideration should be given to partial compensation for loss of wages for the normal hours not worked, financed by methods appropriate under national law and practice.

#### *Criteria for Selection for Termination*

23. (1) The selection by the employer of workers whose employment is to be terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature should be made according to criteria, established wherever possible in advance, which give due weight both to the interests of the undertaking, establishment or service and to the interests of the workers.

(2) These criteria, their order of priority and their relative weight, should be determined by the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

#### *Priority of Rehiring*

24. (1) Workers whose employment has been terminated for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, should be given a certain priority of rehiring if the employer again hires workers with comparable qualifications, subject to their having, within a given period from the time of their leaving, expressed a desire to be rehired.

(2) Such priority of rehiring may be limited to a specified period of time.

(3) The criteria for the priority of rehiring, the question of retention of rights—particularly seniority rights—in the event of rehiring, as well as the terms governing the wages of rehired workers, should be determined according to the methods of implementation referred to in Paragraph 1 of this Recommendation.

od i syfte att möjliggöra minskning av arbetsstyrkan genom naturlig avgång, omplaceringar, utbildning och omskolning, frivillig förtida pensionsavgång med ett tillfredsställande inkomstskydd, begränsning av övertidsarbete och minskning av den ordinarie arbetstiden.

22. När en tillfällig minskning av den ordinarie arbetstiden kan väntas förebygga eller minska omfattningen av uppsägningar på grund av tillfälliga ekonomiska svårigheter, bör övervägas ersättning för en del av inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstid som inte fullgörs. Ersättningen bör då finansieras på de sätt som är lämpliga enligt nationell lagstiftning och praxis.

#### *Kriterier för turordning vid uppsägningar*

23. (1) Turordningen vid uppsägning av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör fastställas av arbetsgivaren på grundval av kriterier, om möjligt fastställda i förväg, vilka tar vederbörlig hänsyn såväl till företagets eller förvaltningens som till arbetstagarnas intressen.

(2) Dessa kriterier, deras inbördes ordning och relativa vikt bör fastställas på det sätt som anges i punkt 1.

#### *Företrädesrätt till återanställning*

24. (1) Arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör ges en viss företrädesrätt till återanställning om arbetsgivaren ånyo anställer arbetstagare med jämförbara kvalifikationer, allt under förutsättning att de inom viss tid sedan de lämnade anställningen har uttryckt en önskan att återanställas.

(2) Sådan företrädesrätt till återanställning får begränsas att gälla under en viss bestämd tid.

(3) Kriterierna för företrädesrätten till återanställning, frågan om bibehållande av rättigheter — i synnerhet rätt till företräde på grund av längre anställningstid — vid återanställning, liksom de återanställda arbetstagarnas lönevillkor, bör fastställas på sätt som anges i punkt 1.

*Mitigating the Effects of Termination*

25. (1) In the event of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, the placement of the workers affected in suitable alternative employment as soon as possible, with training or retraining where appropriate, should be promoted by measures suitable to national circumstances, to be taken by the competent authority, where possible with the collaboration of the employer and the workers' representatives concerned.

(2) Where possible, the employer should assist the workers affected in the search for suitable alternative employment, for example through direct contacts with other employers.

(3) In assisting the workers affected in obtaining suitable alternative employment or training or retraining, regard may be had to the Human Resources Development Convention and Recommendation, 1975.

26. (1) With a view to mitigating the adverse effects of termination of employment for reasons of an economic, technological, structural or similar nature, consideration should be given to providing income protection during any course of training or retraining and partial or total reimbursement of expenses connected with training or retraining and with finding and taking up employment which requires a change of residence.

(2) The competent authority should consider providing financial resources to support in full or in part the measures referred to in subparagraph (1) of this Paragraph, in accordance with national law and practice.

**IV. Effect on Earlier Recommendation**

27. This Recommendation and the Termination of Employment Convention, 1982, supersede the Termination of Employment Recommendation, 1963.

*Mildrande av verkningarna av uppsägningar*

25. (1) Vid uppsägning på grund av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl, bör placering av de drabbade arbetstagarna i annan lämplig sysselsättning, med utbildning eller omskolning där så är lämpligt, främjas genom åtgärder av behörig myndighet i enlighet med nationella förhållanden, om möjligt i samarbete med arbetsgivaren och berörda arbetstagarrepresentanter.

(2) Om möjligt bör arbetsgivaren hjälpa de berörda arbetstagarna att finna annan lämplig sysselsättning, t.ex. genom direkta kontakter med andra arbetsgivare.

(3) I fråga om åtgärder för att hjälpa de berörda arbetstagarna med att skaffa annan lämplig sysselsättning eller utbildning eller omskolning kan ledning sökas i 1975 års konvention och rekommendation om utveckling av mänskliga resurser.

26. (1) I syfte att mildra de skadliga verkningarna av uppsägningar av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl bör övervägas föreskrifter om inkomstskydd under olika slags perioder av utbildning eller omskolning och ersättning för del av eller hela kostnaden i samband med anskaffande och påbörjande av en anställning som kräver byte av bostadsort.

(2) Vederbörande myndighet bör överväga att ställa medel till förfogande för att helt eller delvis stödja de åtgärder som avses i punkt 26 (1), i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

**IV. Förhållandet till den tidigare rekommendationen**

27. Denna rekommendation och 1982 års konvention om uppsägning av anställningsavtal ersätter 1963 års rekommendation om uppsägning av anställningsavtal.

**Protocol to the Plantations Convention (No. 110), 1958**

The General Conference of the International Labour Organisation,  
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-eighth Session on 2 June 1982, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Plantations Convention and Recommendation, 1958, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Protocol limited to the revision of the relevant provisions of the Plantations Convention, 1958,

adopts this eighteenth day of June 1982, in accordance with the provisions of article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation relating to Conventions, the following Protocol, which may be cited as the Protocol to the Plantations Convention, 1958.

*Article 1*

A Member may, by a declaration appended to its ratification of the Plantations Convention, 1958, specify that it ratifies the Convention with the substitution for Article 1 thereof of the following text:

*“Article 1 (revised)*

1. For the purpose of this Convention, the term ‘plantation’ includes any agricultural undertaking regularly employing hired workers which is situated in the tropical or subtropical regions and which is mainly concerned with the cultivation or production for commercial purposes of coffee, tea, sugar-cane, rubber, bananas, cocoa, coconuts, groundnuts, cotton, tobacco, fibres (sisal, jute and hemp), citrus, palm oil, cinchona or pineapple; it does not include family or small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, exclude from the application of the Convention undertakings the area of which covers not more than 12.5 acres (5 hectares) and which employ not more than ten workers at any time during a calendar year. It shall indicate, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the categories of undertakings excluded and, in subsequent reports, any measures which it may have taken with a view to applying the Convention to some or all of the categories excluded, as well as any measures which it may have taken with a view to ensuring that the Convention continues to be applied to undertakings which come within the exclusion provided for in this paragraph but which have been created by the division of a plantation after the entry into force of Article 1 (revised) for the Member concerned.

3. Each Member for which this Convention is in force may, after consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, make the Convention applicable to other plantations by—

- (a) adding to the list of crops referred to in paragraph 1 of this Article any one or more of the following crops: rice, chicory, cardamom, geranium and pyrethrum, or any other crop;
- (b) adding to the plantations covered by paragraph 1 of this Article classes of undertakings not referred to therein which, by national law or practice, are classified as plantations;

and shall indicate the action taken in its annual reports on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.

4. For the purpose of this Article the term 'plantation' shall ordinarily include services carrying out the primary processing of the product or products of the plantation, on or in close proximity to the site of the latter."

#### *Article 2*

1. A Member already a party to the Plantations Convention, 1958, may, by communicating its formal ratification of this Protocol to the Director-General of the International Labour Office for registration, accept the revised text of Article 1 of the Convention set out in Article 1 of this Protocol. Such ratification shall take effect twelve months after the date on which it has been registered by the Director-General. Thereafter the Convention shall be binding on the Member concerned with the substitution of the revised text of Article 1 for the original text of that Article.

2. The reference in paragraph 2 of the revised text of Article 1 of the Convention to the first report on the application of the Convention shall be construed, in the case of a Member already a party to the Convention, as a reference to its first report submitted after the coming into force of this Protocol for the Member concerned.

3. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications of this Protocol communicated to him by parties to the Convention.

4. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications registered by him in accordance with the provisions of paragraph 1 of this Article.

#### *Article 3*

The English and French versions of the text of this Protocol are equally authoritative.